

УДК 349.2

К.В. КОВАЛЕНКО, канд. юрид. наук, Харківський національний університет внутрішніх справ

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАТЕГОРІАЛЬНОГО АПАРАТУ ІНСТИТУТУ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

Ключові слова: працівник, роботодавець, дисципліна, праця, стягнення, заохочення

Проблематика дисципліни праці є сьогодні надзвичайно актуальною. Над її розробкою у різні часи займалися такі відомі вчені-трудовики: М.Г. Александров, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, М.І. Іншин, К.Ю. Мельник, В.І. Нікітінський, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, Л.О. Сироватська, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Разом із тим, в умовах розбудови України як незалежної держави та продовження роботи над проектом Трудового кодексу України бракує сучасних теоретичних розробок проблем дисципліни праці. З огляду на це метою статті є визначення особливостей дисципліни праці, обґрунтування застосування термінологічної конструкції «трудова дисципліна» та надання визначення зазначеному терміну.

Дисципліна праці є надзвичайно складним соціально-економічним явищем. Проблеми, пов'язані з нею, широко вивчаються представниками різних областей знань: юриспруденції, філософії, соціології, економіки, соціальної психології та інших суспільних наук. За влучним висловлюванням В.Г. Самолова, спостереження та висновки про природу й поняття дисципліни праці, добуті в різних науках, приводять до взаємного збагачення й уточнення понять [1, с.15]. Цей процес є цілком закономірним. Він впливає з вимог сучасного методу пізнання різних сторін суспільного життя [2, с.21].

З точки зору В.І. Малініна та І.Я. Мяснікова, соціальна сторона дисципліни праці виражає суспільні відносини (економічні та виро-

бничі) [3, с.146–148]. Поняття дисципліни праці вони пов'язують із порядком на виробництві, високим рівнем організації праці й управління виробництвом. Дещо інакше розглядають це поняття М.О. Філатов і В.М. Турченко, які вважають, що дисципліна праці являє собою суспільні відносини, що виражаються у виконанні людьми певної системи правил трудової кооперації, зумовленої соціальними й технічними умовами виробництва [4, с.15]. З точки зору М.І. Хавронюка, дисципліна – це становище, за якого усі суб'єкти правовідносин влади і підпорядкування неухильно додержуються порядку і правил, що встановлені законами, а також відповідними статутами і положеннями [5, с.15]. П.Т. Васьков розглядає дисципліну як єдність двох її сутнісних елементів: сукупності положень, що встановлюють порядок здійснення службової діяльності, і фактичного додержання цих положень [6, с.13]. С.В. Подкопаєв, вивчаючи суддівську дисципліну, доходить висновку, що вона являє собою відповідність діяльності і поведінки суддів професійним стандартам, що пред'являються до них у суспільстві і державі [7, с.29].

Властивий соціологам та економістам системний підхід до досліджуваного явища дозволив їм побачити в дисципліні систему відносин. Дисципліна праці, вважають вони, являє собою певну систему суспільних відносин, зміст яких становлять акти поведінки людей, регламентовані нормами трудового права й інших соціальних норм [8, с.16].

На сучасному етапі розвитку виробничих та економічних відносин дисципліна праці набуває глобального значення й наповнюється новим соціально-економічним змістом. На наш погляд, до числа головних аргументів того, що дисципліна праці на сучасному етапі – це, насамперед, соціально-економічна категорія, належать такі: по-перше, покладання Конституцією України на підприємця відповідальності за результати своєї економічної діяльності; по-друге, такий фактор сучасного суспільного виробництва, як застосування

новітніх технологій і способів виробництва, які потенційно у випадку їх порушення становлять небезпеку для життя й здоров'я небезпеченого кола осіб; по-третє, не можна не зважати на зростаючу роль так званого «людського фактора», що є основною причиною більшості катастроф. В умовах ринкової економіки найсуворіше дотримання й виконання кожним учасником виробництва своїх обов'язків є однією з головних засад забезпечення ефективної економічної діяльності кожного господарюючого суб'єкта й держави в цілому.

До цього часу більшість фахівців, які вивчають проблеми, пов'язані з дисципліною праці, відносили її лише до складних соціальних явищ. Хоча в нинішніх умовах дисципліна праці продовжує залишатися надзвичайно складним соціальним явищем, від якого багато в чому залежать людські життя, на сучасному етапі, на наш погляд, уже неможливо ігнорувати соціально-економічний аспект дисципліни праці. Останній полягає в наступному: а) основою високих економічних показників діяльності господарюючого суб'єкта є загальний рівень і стан дисципліни праці працівників; б) ефективність сучасного виробництва та інтенсивність його розвитку залежать від застосування новітніх технологій, що, безумовно, передбачає неухильне дотримання та виконання відповідних правил працівниками, впевнене володіння ними технічними знаннями. При цьому слід зауважити, що чим складніше виробництво й технології, що на ньому застосовуються, тим більшої актуальності набуває дисципліна як обов'язкова умова не тільки забезпечення його ефективності, а й безпеки – як самого працівника, так і виробництва, а отже, й довілля та суспільства.

Останнім часом ми все частіше чуємо про низький рівень доходів населення та держави в цілому. Однак згідно з економічними законами, одна з основних причин низького рівня доходів і заробітної плати криється в низькому рівні продуктивності праці. У свою чергу, остання пов'язана з низьким рівнем організації виробництва й господарської діяльності підприємств. Порушення трудової дисципліни

знаходиться в прямому причинному зв'язку не тільки із завданням збитків окремому роботодавцеві, а й з реальними втратами для всієї економіки країни.

Отже, необхідною умовою підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва є чіткий внутрішній трудовий розпорядок на кожному підприємстві, в установі, організації, а також надійна організація управління та належна трудова дисципліна. Водночас стан дисципліни багато в чому залежить від забезпечення необхідних організаційних і економічних умов для нормальної роботи. Не випадково провідні фахівці в галузі трудового права вважають, що новий Трудовий кодекс України має не стільки проголошувати й фіксувати рівні й нормативи охорони праці, пільги й компенсації, скільки стимулювати розвиток економіки, що, у свою чергу, створить умови для реального забезпечення вищезазначених норм. Головна умова цього – прискорене впровадження досягнень науково-технічного прогресу, систематичне поновлення технічної бази [9, с.105].

На сучасному етапі до такого досліджуваного явища, як дисципліна праці, необхідно застосовувати системний підхід і розглядати її через призму складної системи відносин, що включає в себе соціальні, економічні, психологічні й інші аспекти цих відносин.

Дисципліна праці як правова категорія є багатоаспектним явищем. В юридичній науці до її визначення та змісту протягом багатьох років зверталися й нині продовжують звертатися вчені-трудовики.

Слід погодитись із С.М. Прилипком та О.М. Ярошенком, які дійшли висновку, що у вітчизняному трудовому праві категорія «дисципліна праці» розглядається в чотирьох аспектах, а саме як: а) інститут трудового права; б) принцип трудового права; в) елемент трудових правовідносин; г) фактична поведінка [10, с.510–511]. Як інститут трудового права дисципліна праці є сукупністю правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок та визначають трудові обов'язки сторін трудового договору, а також методи забезпе-

чення виконання цих обов'язків [11, с.40–41]. Як принцип трудового права трудова дисципліна передбачає обов'язок працівників дотримуватись дисципліни праці й право роботодавців вимагати від працівників виконання тільки тих обов'язків, які обумовлені чинним законодавством, локальними актами та трудовим договором. Крім того, дисципліна праці є елементом трудових правовідносин, який полягає в обов'язку працівника підкорятися дисципліні праці даного підприємства, його внутрішньому трудовому розпорядку [11, с.91].

Трудова дисципліна як фактична поведінка – це стан та рівень дотримання трудових обов'язків працівниками на конкретному підприємстві, в установі, організації. Подібної точки зору притримуються і К.М. Гусов та В.М. Толкунова [12, с.332].

Включення працівника в особовий склад підприємства покладає на нього обов'язок дотримуватись встановленої дисципліни праці, а весь комплекс його обов'язків як учасника трудових правовідносин охоплюється саме поняттям трудової дисципліни. Порушенням її є будь-яке винне (навмисне або з необережності) протиправне невиконання трудових обов'язків. М.Г. Александров зауважував, що трудове правовідношення має авторитарний характер, при цьому його своєрідність виражається поняттям «дисципліна праці» [13, с.123–126]. Саме її він розглядав як основну відмітну ознаку трудового правовідношення, а також необхідну умову колективної організації праці. Через понад як шістьдесят років сучасні науковці наголошують, що і роботодавець, і найманий працівник мають усвідомити необхідність безумовного додержання ними вимог законодавства про працю та вживати необхідних заходів щодо забезпечення виконання в повному обсязі покладених на них трудових обов'язків і використання прав, наданих їм законодавством. Умовою будь-якої колективної праці незалежно від галузі економіки, правової форми організації та соціально-економічних відносин у суспільстві, в яких вона відбувається, є трудова дисципліна [9, с.510].

Трудова дисципліна взаємопов'язана з технологічною та виробничою дисциплінами. Однак між ними є істотні відмінності. Вони співвідносяться між собою як ціле та його частини. При цьому частина має всі ознаки цілого та додаткові притаманні тільки їй специфічні ознаки [9, с.512].

Виробнича дисципліна виражає підпорядкування встановленому розпорядку роботи, що включає своєчасний початок і закінчення робочого дня, регламентований час і тривалість перерв протягом робочого дня, порядок надання різноманітних відпусток, порядок прийому та звільнення з роботи та ін. Отже, виробнича дисципліна означає загальний порядок на виробництві. Окрім трудової дисципліни до неї включається забезпечення чіткої та ритмічної роботи підприємства, забезпечення працюючих осіб сировиною, інструментами, матеріалами, роботою без простоїв тощо. Роботодавець відповідає за виробничу дисципліну. Що стосується працівників, то вони відповідають лише за порушення трудової дисципліни.

Дотримання технології виготовлення продукту виробництва є технологічною дисципліною. Остання є частиною трудової дисципліни і полягає в дотриманні технологічних правил та норм на виробництві. Якщо працівник порушує технологічну дисципліну, це є виробничим упущенням, яке дає, зокрема, підставу власнику або уповноваженому ним органу поряд із притягненням винної особи до дисциплінарної відповідальності ставити питання щодо повного або часткового позбавлення її премії.

Застосування різних аспектів дослідження дисципліни праці, виділення окремих сторін досліджуваного явища, поділ поняття на його складові частини допомагають глибше пізнати структуру явища, взаємозв'язки та взаємодію його частин. Сьогодні саме з такої позиції доцільно розглядати відому в науці трудового права дискусію про поняття дисципліни праці в об'єктивному й суб'єктивному змістах.

Уперше такий підхід був запропонований М.Г. Александровим. Розглядаючи трудові

відносини як самостійний предмет правового регулювання, він зробив висновок, що трудова дисципліна не може бути зведена до одного з розділів трудового права, вона є керівним принципом всієї системи трудового права. Він вважав, що поняттю дисципліни взагалі може бути наданий двоякий зміст – об'єктивний і суб'єктивний. Під трудовою дисципліною в об'єктивному значенні необхідно розуміти сукупність правил поведінки, що вимагається від осіб, які входять в особовий склад працівників господарств (підприємств, установ), заснованих не на одноособовій праці. Із цих правил поведінки складається внутрішній трудовий розпорядок зазначених господарств. У суб'єктивному значенні під трудовою дисципліною слід розуміти підпорядкування працівника встановленому в господарстві розпорядку праці та, зокрема, підпорядкування вказівкам і контролю керівника процесу праці [13, с.126–128].

Більшість учених в галузі трудового права розглядають дисципліну праці як певну систему або сукупність норм, або певний порядок. З точки зору А.Ю. Пашерстника, трудова дисципліна полягає в свідомому і швидкому виконанні працівниками своїх обов'язків, безпосередньому й негайному здійсненні наказів і розпоряджень своїх начальників, у гарному знанні своєї справи і постійному її виконанні. Працівник повинен виявляти необхідну ініціативу при виконанні покладеного на нього доручення, неухильно додержуватись законів, розпоряджень і правил, чинних на підприємствах і в установах, максимально ущільнювати свій робочий день, жодної хвилини робочого часу не витрачати марно, охороняти власність, виконувати встановлені норми виробітку, забезпечувати високу якість роботи, суворо зберігати довірену йому по службі державну таємницю. Трудова дисципліна, на його думку, передбачає також обов'язок керівників і начальників подавати своїм підлеглим приклад виконання службового обов'язку, забезпечувати всі умови для безперебійної роботи, чітко видавати накази й розпорядження, перевіряти виконання і застосовувати до підлег-

лих як засобів заохочування, так і засобів дисциплінарного впливу [14, с.182–183].

Слід відзначити, що проект Трудового кодексу України оперує категорією «трудова дисципліна». Так, відповідно до ст.268 «Забезпечення дотримання трудової дисципліни» Проекту дотримання трудової дисципліни забезпечується шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, заохоченням за сумлінну роботу. До працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки, у разі необхідності застосовуються заходи дисциплінарного стягнення.

Слід підтримати авторів Проекту, які застосовують термін «трудова дисципліна», оскільки він більш відповідає природі зазначеного явища ніж термін «дисципліна праці». Разом з тим слід вказати на недолік вищевказаної статті, а саме на те, що в межах її не визначено відповідне поняття. З огляду на це ми пропонуємо доповнити ст.268 «Забезпечення дотримання трудової дисципліни» Проекту наступною нормою: «Трудова дисципліна – обов'язкове для всіх працівників підпорядкування правилам поведінки, визначеним відповідно до трудового законодавства, локальних нормативних актів, трудового договору».

ЛІТЕРАТУРА

1. Самойлов В. Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / В. Г. Самойлов. – М., 2006. – 177 с.
2. Полетаев Ю. Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве : учеб. пособие / Ю. Н. Полетаев. – М. : Проспект, 2001. – 182 с.
3. Малинин В. И. Укрепление дисциплины труда – важный фактор повышения эффективности производства / В. И. Малинин, И. Я. Мясников. – М. : Госюриздат, 1971. – 264 с.
4. Филатов Н. А. Труд и дисциплина / Н. А. Филатов, В. Н. Турченко. – М. : Политиздат, 1971. – 112 с.

5. Хавронюк М. І. Дисциплінарні правопорушення і дисциплінарна відповідальність : навч. посіб. / М. І. Хавронюк. – Київ : Атіка, 2003. – 240 с.
6. Васьков П. Т. Государственная дисциплина в СССР / П. Т. Васьков. – М. : Госюриздат, 1960. – 146 с.
7. Подкопаев С. В. Дисциплінарна відповідальність судді: сутність, механізм реалізації / С. В. Подкопаев. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2003. – 192 с.
8. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / О. М. Ярошенко. – Харків : Нац. юрид. акад. України, 2007. – 476 с.
9. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник [2-ге вид., переробл. і допов.] / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Харків : ФІНН, 2009. – 728 с.
10. Угрюмова Г. Дисципліна праці: розвиток та удосконалення інституту / Г. Угрюмова // Право України. – 2006. – № 1. – С. 40–43.
11. Кожушко С. Трудова дисципліна у системі елементів трудових правовідносин / С. Кожушко // Право України. – 2005. – № 9. – С. 89–91.
12. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник [3-е изд., доп. и испр.] / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : Юрист, 2001. – 496 с.
13. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юриздат, 1948. – 336 с.
14. Пашерстник А. Ю. Курс радянського трудового права / А. Ю. Пашерстник. – Київ : Радянська шк., 1941. – 395 с.

Коваленко К. В. Шляхи вдосконалення категоріального апарату інституту дисципліни праці / К. В. Коваленко // Форум права. – 2014. – № 2. – С. 203–207 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_2_36.pdf

Розглянуто окремі теоретичні проблеми інституту дисципліни праці. Визначено особливості дисципліни праці. Обґрунтовано застосування термінологічної конструкції «трудова дисципліна» замість «дисципліна праці». Запропоновано доповнити ст.268 «Забезпечення дотримання трудової дисципліни» проекту Трудового кодексу України наступною нормою: «Трудова дисципліна – обов’язкове для всіх працівників підпорядкування правилам поведінки, визначеним відповідно до трудового законодавства, локальних нормативних актів, трудового договору».

Коваленко К.В. Пути усовершенствования категориального аппарата института дисциплины труда

Рассмотрены отдельные теоретические проблемы института дисциплины труда. Определены особенности дисциплины труда. Обосновано применения терминологической конструкции «трудова дисципліна» вместо «дисципліна праці». Предложено дополнить ст.268 «Обеспечение соблюдения трудовой дисциплины» проекта Трудового кодекса Украины следующей нормой: «Трудовая дисциплина – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенных трудовым законодательством, локальными нормативными актам, трудовым договором».

Kovalenko K.V. Ways to improve the categorical apparatus of the institute of labor discipline

The separate theoretical problems of the institute of labor discipline. The features of labor discipline. It was reliable applied-of terminological design «labor discipline» instead of «discipline of labor». Invited to complete art.268 «Enforcement of labor discipline» of the draft Labour Code of Ukraine the following rule: «Labor discipline – mandatory for all employees’ under-infliction of rules of conduct of certain labor legislation, local regulations, and the employment contract».